

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DALAM BEBERAPA
PERUSAHAAN JEPANG DI JAKARTA**

SKRIPSI



BIANTI DWI ASTUTI

2009110075

PROGRAM STUDI DAN SASTRA JEPANG

FAKULTAS SASTRA

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2014

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Merupakan karya ilmiah yang penulis susun di bawah bimbingan Ibu Tia Martia,SS,M.Si bukan merupakan jiplakan Skripsi Sarjana atau karya orang lain. Sebagian atau seluruh isinya sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis sendiri.

Nama : Bianti Dwi Astuti

NIM : 2009110075

Tanda Tangan :

Tanggal : 22 July 2014

LEMBAR PERSETUJUAN LAYAK UJI

Skripsi yang diajukan oleh :

Nama : Bianti Dwi Astuti
 NIM : 2009110075
 Program Studi : Sastra Jepang S1
 Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Bebarapa
 Perusahaan Jepang di Jakarta

Telah disetujui oleh pembimbing, pembaca, dan ketua jurusan sastra Jepang untuk diujikan di hadapan dewan penguji pada hari Selasa, 22 July 2014 pada program Studi Sastra Jepang Fakultas Sastra, Universitas Darma Persada.

Pembimbing : Tia Martia,SS,M.Si ()
 Pembaca : Dr. Nani Dewi Sunengsih M.Pd ()
 Ketua Jurusan : Hargo Saptaji, M.A ()

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji pada hari Selasa tanggal 22 Juli 2014

Oleh

DEWAN PENGUJI

yang terdiri oleh :

Pembimbing : Tia Martia,SS,M.Si ()

Pembaca : Dr. Nani Dewi Sunengsih, SS, M. Pd ()

Ketua Sidang : Syamsul Bachri, SS,M.Si ()

Ketua Program Studi,

Dekan,

Hargo Saptaji, M.A

Syamsul Bachri, SS,M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis SDM Indonesia dalam perusahaan Jepang di Jakarta(Studi Kasus Dalam Beberapa Perusahaan Jepang di Jakarta) dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sastra pada jurusan Sastra Jepang di Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan materil maupun moril dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Tia Martia,SS,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi saran dan masukan bagi penulis serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Nani Dewi Sunengsih, SS, M.Pd selaku dosen pembaca yang bersedia meluangkan waktu untuk membaca skripsi serta memberikan saran dan masukan.
3. Dekan Fakultas Sastra dan juga selaku Pembimbing Akademik bapak Syamsul Bachri, S.S., M.Si yang telah banyak memberikan pengetahuan, bimbingan dan bantuan moril selama mengenyam pendidikan Program Studi Sastra Jepang S1 Universitas Darma Persada.
4. Bapak Hargo Saptaji M.A selaku ketua Jurusan Sastra Jepang.
5. Kepada Ibu Yasuko Morita, M.A yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dan menyebarkan angket sebagai sumber utama dalam menyelesaikan dan melengkapi skripsi ini.

6. Kepada keluarga besar Job Tessio ,Inc. Jepang yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pengalaman berharga kepada penulis untuk mempelajari secara langsung bagaimana bekerja dalam sebuah perusahaan HRD Jepang.
7. Kedua orang tua tercinta yang tidak kenal lelah dan senantiasa memberikan semangat, motivasi, doa dan dukungan material selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Sahabat-sahabat seangkatan seperti Nata, Bunga, Sidul, Angge, Riris, Rei,Cinday, dan sahabat-sahabat di Jepang seperti Taiki Itoh, Yoshito Nakamura, Yotaro dan teman-teman lainnya yang membantu, memotivasi dan menghibur saat penulis menemukan hambatan dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu serta mendukung penulis yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Harapan penulis adalah untuk dapat memberikan manfaat bagi yang membaca skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Penulis,

Bianti Dwi Astuti

Universitas Darma Persada

ABSTRAK

Nama : Bianti Dwi Astuti

NIM : 2009110075

Program Studi : Sastra Jepang S1

Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Beberapa
Perusahaan Jepang di Jakarta

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang keadaan Sumber daya manusia Indonesia dalam perusahaan Jepang saat ini, serta sumber daya manusia seperti apakah yang dibutuhkan para pelaku bisnis Jepang di Indonesia. Objek dari penelitian ini adalah para pelaku bisnis Jepang di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk melengkapi data-data angket yang penulis gunakan sebagai bahan tulis untuk skripsi ini.

Kata kunci :

SDM Indonesia, SDM Indonesia dalam Perusahaan Jepang, Penilaian SDM Indonesia.

概要

名前 : ビアンティドゥイアストゥティ
学科 : 日本語文学科
題名 : ジャカルタで日本企業で働いてるインドネシア人材の現在状態

この論文の内容ではインドネシア（ジャカルタ）での日本企業で働いてるインドネシア人材の現在状態について書いています。定量的記述的研究と言うやり方でこの論文の必要な書類とアンケートを完全にしました。

キーワード :
インドネシアの人材、インドネシア人材の現在状態、日本企業での理想なインドネシア人材。

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN LAYAK UJI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah.....	3
1.4 Perumusan Masalah.....	3
1.5 Tujuan Penelitian.....	4
1.6 Landasan Teori.....	4
1.7 Metode Penelitian.....	14
1.8 Manfaat Penelitian.....	14
1.9 Sistematika Penulisan	15
BAB II KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA SAAT INI	16
2.1 Jumlah Sumber Daya Manusia Indonesia.....	16
2.2 Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Pembangunan Nasional.....	18
2.3 Karakteristik Sumber Daya Manusia di Indonesi	19
2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia di Mata Dunia	22
2.5 Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Secara Umum.....	28
2.5.1 Standar Kualitas Manusia	28
2.5.2 Kesempatan Kerjadan Pengembangan Tenaga Kerja.....	29
2.5.3 Pengendalian Mutu Pendidikan.....	30

BAB III ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA YANG DIHARAPKAN PERUSAHAAN JEPANG DI JAKARTA.....	33
3.2 Sasarandan Waktu Penelitian.....	34
3.2.1 Sasaran Penelitian.....	34
3.2.2 Waktu Penelitian.....	34
3.3 Analisis Data	34
BAB IV KESIMPULAN.....	45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu (Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha 2012:8). Dalam pernyataan George Gamow pada bukunya yang berjudul "*The Creation of The Universe (1952)*" : "*its took less than an hour to make the atoms, a few hundred years to make the stars and planets, but three billion years to make man*" (Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha 2012:8). Manusia merupakan suatu organisme hidup (*living organism*). Manusia selalu akan bergantung pada lingkungan yang bisa kita katakan sebagai bagian dari SDA (Sumber Daya Alam), seperti yang dijelaskan oleh dalam *environmental administration (1973)* menjelaskan bahwa "*Life support cycles*" atau telah terjadi interaksi dalam hubungan manusia dan lingkungan, serta pada pernyataan Stahrl Edmunds dan John Letey yang lainnya yaitu "*man's impact on environment*" yang menjelaskan tentang dampak kegiatan manusia terhadap lingkungan menjadikan beban pada lingkungan , sehingga suatu saat nanti daya dukung lingkungan terhadap beban itu merosot menjadi nol, dan Sumber Daya Alam untuk memenuhi kebutuhan sekelompok manusia di dunia akan terbatas. (Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha 2012:8)

Bukan hanya sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan manusia saja yang terus berkurang, lapangan pekerjaan untuk sumber daya manusia pun belum bisa terpenuhi. Sehingga bisa dikatakan bahwa ada banyak sumber daya manusia, sedangkan alat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia terbatas. (Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha 2012:8) Hal ini merupakan salah satu masalah di Indonesia saat ini. Kurangnya penyediaan lapangan kerja untuk penduduk yang terus bertambah, membuat terciptanya pengangguran di mana-mana. Di sisi lain pada era globalisasi ini

penduduk Indonesia yang berjumlah besar dapat menjadi modal pembangunan bila memiliki kualitas yang memadai. Seperti yang dikabarkan A-tech (<http://asean-tech.blogspot.jp/2014/01/population-pyramid.html#.UtvypWRWq9Y>). A-tech menuliskan bahwa jumlah penduduk Indonesia adalah terbanyak ke-4 di dunia dengan total sekitar 240.676.000 jiwa, dalam web itu juga mereka memprediksikan akan ada penambahan jumlah penduduk hingga tahun 2020 sebesar 269.413.000 jiwa. (<http://asean-tech.blogspot.jp/2014/01/population-pyramid.html#.UtvypWRWq9Y>) Dengan ini, dapat dikatakan bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah sehingga nilai konsumsi pun bertambah. Peningkatan nilai konsumsi yang cukup tinggi dari Masyarakat Indonesia membuat banyak perusahaan tertarik untuk berinvestasi di Indonesia. Perkembangan perindustrian semakin pesat di Indonesia ahir-akhir ini. Sedikit demi sedikit perusahaan perusahaan baru bermunculan sehingga membuat persaingan dalam era globalisasi ini.

Jepang adalah salah satu negara yang berupaya keras untuk berinvestasi di Indonesia. Sebagai negara maju di kawasan Asia Timur, Jepang memiliki andil yang besar dalam pengembangan perekonomian di Indonesia. Menurut data dari tripod sensus tahun 2006, ada sekitar 782 perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia dan menurut Koran Nikkei (22/1/2014) menyatakan investasi asing Jepang di Indonesia pada tahun 2013, meningkat sebesar 22%, Koran Nikkei menjelaskan jumlah tersebut menjadi jumlah investasi terbesar sepanjang waktu dengan jumlah 22,2 milyar dolar atau sekitar 270,4 Trilyun Rupiah. Dengan ini gelombang investasi Jepang meningkat secara drastis sebesar 90% (4,71 milyar dolar) serta 17% merupakan total investasi asing lainnya di Indonesia. Negara seperti Singapura berada di posisi kedua mendekati angka investasi Jepang dengan jumlah 16% diikuti Amerika dan Korea Selatan sebesar 9% dan 7% secara berturut-turut. Data tersebut menurut pengumuman dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), tidak termasuk bidang industri seperti keuangan dan minyak. (<http://www.bkpm.go.id/>)

Jepang sebagai pemegang investasi terbesar di Indonesia saat ini, memiliki

peran penting dalam pengembangan Indonesia di berbagai bidang. Dalam pengembangan usaha-usahanya tentu saja Jepang memerlukan tenaga kerja yang berkopeten untuk mengembangkan usahanya di Indonesia.

Uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui tenaga kerja Indonesia seperti apakah yang diharapkan para pelaku bisnis Jepang di Indonesia untuk dipekerjakan di perusahaan mereka.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah sumber daya manusia seperti apakah yang dibutuhkan dalam perusahaan asing di Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah penelitian mengenai Tenaga kerja yang diharapkan Jepang untuk bekerja di perusahaan Jepang di Indonesia khususnya di Jakarta.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah keadaan Sumber Daya Manusia Indonesia saat ini menurut perusahaan Jepang?

2. Sumber Daya Manusia seperti apakah yang dibutuhkan perusahaan Jepang untuk bekerja di perusahaan Jepang di Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Keadaan SDM Indonesia saat ini menurut perusahaan Jepang
2. SDM seperti apa yang dibutuhkan Perusahaan Jepang untuk dibutuhkan di perusahaan Jepang di Indonesia khususnya di Jakarta

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Tenaga kerja

Menurut G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, dalam Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila (1986) Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, “adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

1.6.2 Sumber Daya Manusia

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personnel Management* (1996:596) Sumber Daya Manusia adalah “*the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals.*”

Sumber daya manusia adalah Manusia yang siap, bersedia dan sanggup untuk

berkontribusi demi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

1.6.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Barrt dan John-Pauline dalam *Widdy* (2008:1), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu cara untuk menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Hasibuan(2001:247) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

1.6.4 Kriteria SDM Indonesia yang Dibutuhkan Perusahaan Asing

1.6.4.1 Perusahaan teknologi yang memiliki nama besar di dunia seperti Apple, Google, Microsoft, dan Cisco, mungkin merupakan tempat kerja impian bagi orang yang memiliki "*passion*" di dunia teknologi. Namun, tidak semua orang berani berkompetisi untuk memasuki perusahaan-perusahaan tersebut. Menurut Himawan Nugroho, *Technical Adviser Cisco System di Cisco EMEA* (Europe, Midle East, and Africa), dalam presentasi di Kampus Bina Nusantara Syahdan, Jakarta, Selasa (27/3/2012), Himawan menyatakan Ijazah atau dari mana asal kampus kalian tidaklah berpengaruh di perusahaan asing, berhakkah anda atau tidaknya untuk bekerja dalam perusahaan asing adalah tergantung dalam hasil tes yang mereka lakukan. Serta beberapa kriteria-kriteria karyawan yang dapat dipercaya, mempunyai tingkah laku yang positif, dapat bekerja dengan tim, pembawa ide segar dalam setiap projek, dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, pengalaman yang kompeten, keinginan untuk terus belajar akan hal baru dan juga tentunya kemampuan dalam berkomunikasi dengan menggunakan bahasa asing. (<http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/422809-rekrut-karyawan--google->)

1.6.4.2 Menurut Schuller dalam bukunya yang berjudul *Repositioning The Human Resources Function: Transforming or Demise*. menyatakan SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Menurut Kathrin Connor (Schuller, 1990), wakil presiden SDM di Liz Claiborne: *Human resources are a part of the strategic planning process. It is a part of policy development, line extension planning and the merger and acquisition processes. Little is done in planning policy on the finalization stages of any deal*. Dari pernyataan Kathrin Connor, diakui bahwa SDM merupakan bagian proses perencanaan strategis dan menjadi bagian pengembangan kebijaksanaan organisasi, perencanaan perluasan lini organisasi, proses *merger* dan akuisisi organisasi. Masalah-masalah SDM terus meningkat khususnya berkenaan dengan *supply* tenaga kerja trampil, yang memiliki kemampuan adaptasi memadai, dan mampu menghadapi kerancuan-kerancuan yang ada. SDM mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis. Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas.

1.6.4.3 Globalisasi akan terus menjadi fenomena yang tidak dapat dielakkan. Perusahaan akan beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan kacau. Tekanan internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin intensif. Dengan kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir (Ohmae, 1996). Struktur organisasi yang men-global memerlukan SDM yang dapat beroperasi secara internasional (Wortzel dan Wortzel, 1997). Organisasi harus memiliki SDM yang mempunyai kreativitas tinggi, terus menerus melakukan inovasi, meningkatkan fleksibilitas, memberikan respon dan beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan-perkembangan di seluruh dunia. Dalam kondisi ini organisasi yang dapat menyesuaikan diri

adalah organisasi yang lebih bersifat desentralisasi (tanggung jawab lebih dekat pada *level* pengoperasian). Organisasi memerlukan SDM internasional yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis saja tetapi harus pula memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan budaya yang dihadapi. Seringkali SDM gagal karena tidak dapat menyatu dengan adat dan budaya di negara asing di mana organisasi beroperasi (Christoper dan Goshal, 1992).

1.6.4.4 Dalam buku karangan Jackson Schuler Werner yang berjudul *Managing human Resources* menyatakan “ Penting bagi perusahaan untuk memperkerjakan orang-orang yang sesuai dengan citra perusahaan yang dikenal masyarakat. Seperti yang diyakini oleh Paul Avery presiden dari bisnis restoran *Outback Steak house*, strateginya adalah mendapatkan pegawai yang dapat memberikan pelayanan lebih bagi pelanggan, dari pada yang akan para pelanggan tersebut dapatkan di tempat lain. Menurut Avery, budaya perusahaan *Outback* memerlukan orang-orang yang menyenangkan, bersemangat dan bisa bekerja dengan tim dan juga orang yang bisa melakukan penyesuaian diri, berjiwa sosial tinggi dan bersifat teliti”.

1.6.5 Keadaan Pasar Indonesia Saat Ini

1.6.5.1 Perkembangan Populasi Penduduk di Indonesia

Menurut perkiraan Bank of America Merrill Lynch, pada 2010-2020, populasi kelompok usia produktif di Indonesia diperkirakan meningkat 11,2 persen, atau mencapai 180 juta orang. Jumlah populasi tersebut akan mencapai puncaknya pada 2042. Pertumbuhan populasi akan menguntungkan industri manufaktur, khususnya industri yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Seiring dengan peningkatan pendapatan, maka negara-negara di Asia Tenggara berpotensi menjadi pasar yang besar. Karena alasan itu, saat ini investasi asing langsung di Asia Tenggara meningkat. Skala investasi di Asia Tenggara diperkirakan akan meningkat dalam sepuluh tahun mendatang. (<http://indonesian.cri.cn/201/2013/03/26/1s136870.htm>)

1.6.6 Budaya dan Manajemen ala Jepang

1.6.6.1 Menurut Samuel P. Huntington dalam bukunya yang berjudul *The Clash of Civilizations*, menuliskan bahwa “Kesatuan entitas sebagai suatu kelompok yang mempunyai kesamaan unsur agama, bahasa, sejarah, cara pandang, kebiasaan, system dan sebagainya.”

1.6.6.2 Dalam buku karangan Tadashi shou yang berjudul “*Kigyō bunkaron wo manabu hito tameni*” menulis bahwa termologi siklus PDCA dan *Kaizen* bukanlah tool dari perusahaan Jepang, tapi dikenal sebagai sebuah metode manajemen kerja perusahaan seperti ISO 9001, dikarenakan pola pikirnya sangat mudah dipahami, sehingga banyak diterapkan di banyak perusahaan Jepang.

1.6.6.3 *3-GEN* perlu kita miliki dan melekat dalam diri kita bahwa setiap keputusan yang diambil, setiap saran yang kita berikan harus didasarkan pada fakta yang terjadi dilapangan. Inilah yang disebut dalam prinsip ke-7 pada ISO 9001:2008 sebagai “pendekatan fakta untuk pengambilan keputusan”. Jika demikian halnya, maka tidak ada lagi keputusan yang keluar tanpa dasar fakta dan data yang jelas.

1.6.6.4 Perusahaan Jepang menanamkan nilai serta paradigma umum. Budaya perusahaan Jepang dapat dikatakan sebagai suatu generalisasi dari eksistensi dan nilai sebagai perusahaan Jepang, dengan menambahkan pola hidup masyarakat Jepang, filosofi, etika, sudut pandang bisnis kedalam fondasi dasar budaya Jepang. Seiring dengan perubahan kondisi sosial dan iklim bisnis, pergeseran nilai, ditambah dengan perkembangan era globalisasi, maka perusahaan Jepang dan budaya perusahaan itu sendiri terus mengalami berbagai perubahan. *3Gen*, *KAIZEN*, *5S* dan *Ho-ren-so* termasuk dalam budaya manajemen perusahaan Jepang. Yaitu sebagai berikut:

3Gen

Secara tradisi, para pengelola perusahaan Jepang mempunyai kecenderungan kuat untuk melihat area kerja atau tempat dilakukannya pekerjaan sebagai hal yang penting. *3Gen* adalah salah satu model manajemen ala Jepang yang menerapkan langkah-langkah berikut ini dalam kesehariannya yaitu:

Pergi ke lokasi 現場に行つて (*Genba ni itte*)

Lihat sosoknya 現物を見て (*Genbutsu wo mite*)

Ketahui faktanya 現実を知る (*Genjitsu wo siru*)

Salah satu perusahaan Jepang yang menggunakan sistem manajemen ini adalah perusahaan otomotif terkenal di Jepang yaitu, Toyota. Toyota yang memiliki system produksi terkenal dengan sangat efisiennya, disebut sebagai *Production System (Lean Production System)*, dimana seluruh bagian dari perusahaan Toyota selalu mengutamakan “Belajar dari tempat kerja”.

B. Siklus PDCA dan KAIZEN

Istilah *Kaizen* atau *Just in Time* ini kerap kali digunakan sebagai salah satu strategi perbaikan dalam manajemen kualitas dan alternatif manajemen yang selama ini didominasi oleh negara barat dan Amerika, namun sistem manajemen ini menarik perhatian para pembisnis Jepang sehingga Jepang pun ikut mengaplikasikan jenis manajemen ini. Kata *Kaizen* (baca: kai-seng), secara harafiah *Kai* = merubah dan *Zen* = lebih baik. Secara sederhana pengertian *kaizen* adalah usaha perbaikan berkelanjutan untuk menjadi lebih baik dari kondisi sekarang. Jadi, *Kaizen* dapat diartikan sebagai suatu sistem perusahaan yang komprehensif yang dilakukan dalam rangka perbaikan terus menerus untuk mencapai kondisi yang lebih baik dari hari ini, sehingga bisa membawa napas baru dalam setiap perusahaan/organisasi.

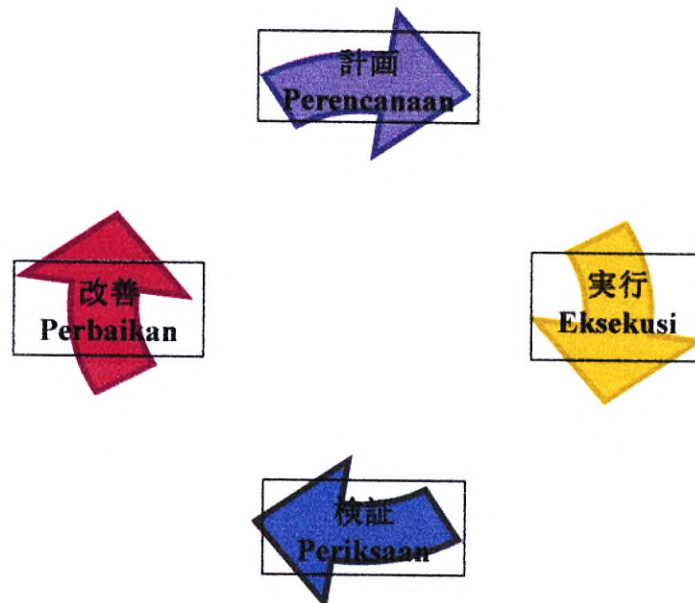
Dalam Bahasa Jepang, *kaizen* berarti perbaikan yang berkesinambungan

(*continuous improvement*). Istilah itu mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang, baik manajer dan karyawan, dan melibatkan biaya dalam jumlah tidak seberapa. *Kaizen* (改善) terdiri dari dua kanji yakni 改 (*kai*) artinya 改める (*Aratameru*) perubahan dan 善 (*zen*) artinya 良い (*yoi*) kebaikan. Dalam bahasa china disebut *gaishan* (改善), *gai* (改) artinya perubahan atau tindakan perbaikan *shan* (善) artinya baik atau keuntungan. Konsep *kaizen* cara berpikirnya berorientasi pada proses, sedangkan cara berpikir negara-negara Barat lebih cenderung tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil (Imai, 2005:11).

Langkah pertama dari *kaizen* adalah menerapkan siklus PDCA (*plan, do, check action*) sebagian sarana yang menjamin terlaksananya kesinambungan dari *kaizen*. Hal ini berguna dalam mewujudkan kebijakan untuk memelihara dan memperbaiki atau meningkatkan standar. Siklus ini merupakan konsep yanterpenting dari proses *kaizen* (Imai, 2005: 4).

Rencana (*plan*) berkaitan dengan penetapan target untuk perbaikan, karena *kaizen* adalah cara hidup, maka harus selalu ada perbaikan untuk semua bidang, dan perumusan rencana guna mencapai target tersebut. Periksa (*check*) merujuk pada penetapan apakah penerapan tersebut berada pada jalur yang sesuai rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Tindak (*action*) berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari terjadinya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya (Imai, 2005: 5).

Dalam penerapannya siklus PDCA dan *kaizen* berjalan seperti gambar dibawah ini :



Dalam prosesnya, para pimpinan dan manajer harus mampu menetapkan dan menjalankan suatu standar, serta mengontrol kualitas. Mereka juga harus mau mendengarkan ide/saran, berusaha memberikan feed back yang dapat membangun, sekaligus terus memotivasi karyawannya. Para karyawan pun harus lebih aktif memikirkan pekerjaannya, bukan bekerja seperti robot.

C. 5S

5S merupakan salah satu perangkat manajemen industri ala Jepang. Tidak hanya pada bidang produksi, perangkat ini juga dapat diterapkan di perkantoran, serta untuk pengembangan diri. 5 S terdiri dari :

- *SEIRI* (整理) Memisahkan antara barang yang berguna dan yang tidak berguna. Barang yang tidak berguna disingkirkan.
- *SEITON* (整頓) Menentukan tempat penyimpanan dan cara meletakkan agar memudahkan mengambil barang yang berguna tadi. Memastikan

labelnya.

- *SEISO* (清掃) Membersihkan lokasi disekitar barang atau peralatan. Pemeriksaan dilakukan sampai hal yang detail.

- *SEIKETSU* (清潔) Melakukan SEIRI, SEITON, SEISO secara keseluruhan. Menjaga kondisi yang bersih, tanpa ada kotoran.

- *SHITSUKE* (しつけ) Menerapkan kebiasaan untuk melakukan hal-hal yang telah ditetapkan sesuai dengan cara yang telah ditetapkan.

Dengan melakukan secara lengkap serta membiasakan 5S, maka suatu hal atau barang yang tidak berguna ditempat kerja akan nampak terlihat, serta dapat dihilangkan.

5S ⇒ Visualisasi ⇒ Efisiensi ⇒ Improvement

Kemudian, jika terjadi kecelakaan atau abnormalitas ditempat kerja, dapat dengan mudah diketahui, sehingga penanggulangan kecelakaan, atau penanganan terhadap kecelakaan yang telah terjadi akan lebih mudah dilakuka

D. Ho-Ren-Sou

Ho-Ren-So adalah merupakan alat yang sangat penting dalam menejemen dan operasional perusahaan Jepang. *Ho-Ren-So* juga mendorong penyebarluasan informasi di dalam organisasi. Pada organisasi yang tidak terlalu besar, hal ini menjadi lebih penting lagi, sehingga menjadi hal yang harus dilakukan secara serius. Jika cara pandang mengenai team sudah baik, maka sasaran yang ingin dicapai oleh team menjadi jelas, Dan dengan bekerja lebih efisien, maka *Improvement* di lingkungan kerja akan berjalan lebih baik. *Ho-Ren-So* dijalankan dengan langkah-langkah seperti berikut ini :

Melapor (報告) (*Hokouku*)

Menghubungi (連絡) (*Renraku*)

Berkonsultasi (相談) (*Shoudan*)

Dalam menjalankan *Ho-Ren-So* ini, hal yang perlu diperhatikan adalah diperlukan pelaporan, komunikasi, dan konsultasi yang cepat. Selain manajemen ala Jepang, adapula hal-hal yang dianggap penting oleh perusahaan Jepang dan orang Jepang itu sendiri dalam berinteraksi di dunia kerja. Jika ditanyakan pendapat manajer orang Jepang di perusahaan Jepang yang ada di negara-negara asia tenggara, maka akan banyak dijumpai hal-hal berikut. Hal-hal yang dianggap penting ini, menurut sebagian orang adalah hal yang sederhana dan kecil, namun bagi pembisnis Jepang hal-hal ini merupakan hal yang penting.

- Memberi salam 挨拶をする (*Aisatsu wo suru*)
- Menjaga waktu 時間を守る (*Jikan wo mamoru*)
- Menepati janji 約束を守る (*Yakusoku wo mamoru*)
- Mentaati aturan 規則を守る (*Kisoku wo mamoru*)
- Tidak berbohong ウソをつかない (*Uso wo tsukanai*)
- Menghormati orang yang lebih tua 年上の人を大切にする (*Toshi ue no hito wo taisetsu ni suru*)
- Selalu bekerja keras 常に努力する (*Tsuneni douryoku suru*)
- Seorang pemimpin menjadi contoh di depan リーダーは率先垂範する (*Ri-da ha sossen suihan*) (Tadashi Shou • 1995.5)

1.6.6.5 Loyalitas orang Jepang pada suatu perusahaan dijelaskan dalam *The Japan Times*, mereka menulis “*Japanese have been taught over the centuries that loyalty is the supreme virtue.*” yang berarti Orang Jepang telah diajarkan dari berabad-abad yang lalu, bahwa loyalitas adalah sebuah kebajikan tertinggi. (<http://www.japantimes.co.jp/opinion/2012/01/18/commentary/loyalty-alone-is-not-enough/#.U8PLI7HR7NE>). Mengenai loyalitas, orang Jepang juga menganut sistem *Ishi no ue nimo san nen* (石の上にも三年), dimana kata ini

berarti setidaknya berkerja keraslah selama 3 tahun. Hal ini diterapkan pada *sinsotsusei* (新卒生) atau para *fresh graduate* yang tidak tahan bekerja terlalu lama dalam sebuah perusahaan. *Ishi no ue nimo san nen* menjelaskan untuk bisa menggeluti pekerjaan mu dengan sungguh-sungguh selama 3 tahun, dengan itu para *sinsotsusei* dapat mempelajari berbagai macam hal baru serta, hal itu dapat memudahkan para *sinsotsusei* tersebut untuk mendapatkan pekerjaan baru jika suatu saat nanti mereka berniat untuk keluar dan pindah ke perusahaan lainnya (<http://www.r-agent.com/nisotsu/nisotsu-book/book04.html>).

1.6.7 Perkembangan Ekonomi Indonesia

Seperti yang di tulis dalam Modul Professor Fumio Okita “dalam makro ekonomi, kekuatan industri suatu negara ditentukan oleh kekuatan tenaga kerja, kekuatan modal, dan produktifitas. Karena itu, menjadi elemen penting bagi kemajuan ekonomi, bagi negara yang berada pada masa bonus penduduk, hal itu dianggap sebagai kondisi yang menguntungkan untuk mencapai kemajuan dengan cepat.

“Indonesia saat ini tengah mengalami tahap kemajuan ekonomi dengan ditopang oleh bertambahnya jumlah penduduk usia kerja, investasi luar negeri, serta dana bantuan dari luar negeri”

1.7 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kajian pustaka, observasi dan menyebarkan angket. Penelitian ini akan mengkaji maupun mengutip dari artikel, jurnal dan buku yang berkaitan dengan tema ini, baik yang tertulis maupun dari internet untuk mencari